

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

## 韓国金属産業における労使関係：企業別組合から産業別組合へ転換

著者	相田 利雄
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	576
ページ	21-34
発行年	2006-11-25
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/140">http://hdl.handle.net/10114/140</a>

# 韓国金属産業における労使関係

——企業別組合から産業別組合へ転換

相田 利雄

---

はじめに

- 1 2003年における「金属労組」の産別中央交渉・企業別交渉
- 2 2003年における「金属労組」の産別中央交渉の評価の紹介
- 3 2006年における「金属労組」の産別中央交渉
- 4 「金属連盟」の「金属労組」への完全転換

まとめと今後の課題

はじめに

筆者は、前稿<sup>(1)</sup>で韓国において20世紀末から21世紀の初頭にかけて労働組合のイニシアティブで組合組織が「企業別」から「産業別」への転換がなされつつあることに注目し、その代表例として「金属労組」について解明した。そして、「産業別」転換への試みが急進展している理由を明らかにして、同時にその過程の問題点を解明し、次のように指摘した。(表現は微修正)

① 韓国の労働組合運動の中で1987年の盧泰愚大統領の民主化宣言を契機として新しい運動が急激に起こったが、こうした運動の担い手の中では当初から産別化への関心が強く、その組織、機能のあり方やその実現のプロセスについて内部で議論され、検討された。そうした理論的な積み重ねが1990年代後半からの産別化の実現に向けた運動の背景にあった。

② しかし、理論的に検討されていたことが実践の課題として登場するのには、現実的な理由が存在することが不可欠である。企業別組織の連合体である「金属連盟」(2001年2月創立)の中で多くの組合員が、それを産業別組織である「金属労組」に転換する大義名分を獲得する理由があった。

1つは、1998年の労働法改正によって生じた、労働組合の存続に大きな影響を及ぼす「複数労組の容認」、「組合専従者賃金の会社支給廃止」である。

「複数労組の容認」は、一方では産別組合への転換の契機であり、同時に企業別労組体制のもと

---

(1) 相田利雄 [2003]「韓国全国金属産業労働組合(「金属労組」)の創立—企業別組合から産別組合への転換—」『社会志林』第49巻第3号, 2003年3月。

で守られていた労組の特権がライバル労組によって脅かされる危機を招く可能性が発生する。「組合専従者への賃金の会社支給廃止」は、組合運動にとって大きな障害となる。自らの独自の財力では専従を置くことが出来ない組合（特に大企業の少数組合や中小企業の組合）にとっては、それは組合存続に関わる「死活問題」である。

2つは、1990年代末から2000年代はじめにおける金属関連労働組合の経験である。韓国経済のIMF管理下で、これまでになかった雇用の大幅な削減がなされた。現代自動車の雇用削減が代表例<sup>(2)</sup>であった。その際、現代自動車の企業別組合組織の抵抗力の限界が明らかとなり、「金属連盟」を中心とした金属産業の連帯の力が雇用削減反対運動の主要な担い手となった。また、同じ時期に、経営危機に直面した韓国の大企業がアメリカ多国籍企業によって支配された。GMによる大宇自動車買収が代表例<sup>(3)</sup>であった。このときも売却反対・雇用削減反対の運動の中心的担い手は「金属連盟」の組合員であった。

③ 産別組合としての交渉が中央レベルではもとより、地域レベルでも充分に進んでいない中で、民主労総・韓国労総の両ナショナルセンターで産別労組志向が強まっている<sup>(4)</sup>。

「金属労組」の将来（組織、財政、交渉機能など）、つまり「韓国式産別」の将来を判断することは現時点（2004年）では困難なことである。

i 企業別組合組織が交渉と闘争に関し、一定の権限を持つ必要がある。特に、事業所で労使間の対立・葛藤が絶えない製造事業所の場合は、それが切実である。産別交渉が実現される前には企

---

(2) この事例については金基元（金元重訳）[2004]を参照。

(3) この事例については同上論文を参照。

(4) 03年12月末現在、「民主労総」の組織現況は17加盟組織、854労組、62万812人であった。このうち産業別労組は26労組、25万3033人で全体の40.8%を占めていた。95年「民主労総」結成時に組織的な課題とした「産業別労組の建設」が急速に進行している。06年末までに産業別連盟全体を産業別労組に転換することを目指している。

「民主労総」だけではなく、「韓国労総」でも「金融産業労組」を筆頭に産業別労組への転換が行われている。これは07年から実施される企業単位の複数労組の許容と組合専従者の賃金の会社支給禁止を目前に控え、中小企業の多い韓国の状況では一層拡大する。

04年、「全国保健医療産業労組」は産別交渉で暫定合意に達し、初の産別協約案へ向けて全組合員による投票が行われた。「全国病院労働組合連盟」の所属労組を中心に98年2月に結成された「全国保健医療労組」は現在、11地域本部、121支部、3万7000の組合員で構成されている。

産別労組の結成後7年目にあたる04年3月には、初めて産別交渉（会社側は、国立病院、私立病院、公共、赤十字、中小病院などの部門代表で構成）が始まったが、当初病院側の団交拒否と不誠実団交で難航を重ねた。結局、6月10日に1万人以上でストライキに突入し、6月23日に産別協約が暫定合意した。なお、本稿では研究対象を「金属労組」の産別中央交渉と「金属連盟」の「金属労組」への完全転換に限定したが産別労組の略史産別労組建設運動の現況、産別労組建設運動の成果と限界、産別建設運動の問題点と課題に関しては、林榮一（イム・ヨンイル）[2006]を参照。なお、この講演内容によれば2006年には現在の17の連盟を7つの大産別に再編しようとしている。金属産業連盟は、化学繊維連盟と合併し、製造業連盟／製造産別労組を形成する。「金属連盟」の「金属労組」への完全転換が急がれたのも製造産別労組の形成にそれが不可欠だったからである。

業別労組が団体交渉と闘争で主導権を持つしかないが、産業次元の交渉が実現された際には、組織水準ごとに役割を再調整する必要がある。例えば、産別交渉と企業別交渉の間で議題を区分し、企業別交渉議題と関連しては企業単位労組が主な権限を持つという方式があり得る。

ii 労働組合が力を合わせ企業次元では解決できない要求を実現するために、政府や使用者団体を対象に闘争することである。例えば、自動車産業労働組合員が団結して大宇自動車の海外売却反対闘争を行ったり、一方的な下請け単価の引下げ反対闘争を行う。また、使用者たちを対象に闘争するだけでなく、場合によっては使用者団体と一緒に政府に該当産業の発展のために政策の改善を求めることもありうる。このような過程を通じて、産業発展のために「当事者合議書」を作成するのである。

iii 労働関係法律を改定して「産業別交渉委員会制度」を導入する。経営者団体が産別交渉に応じなければならないように法律で強制する。

iv しかし、現在のように組合の組織率が10%程度に止まっている場合は、団体交渉制度を変えることは難しい。例え変えられなくても産別労組に転換できていない現状では該当部門労働者の利害を代表する組織の役割を果たすことは難しい。産別交渉を実現するためにも組織拡大が核心的課題である。

以上のような前稿の分析を踏まえて、2003年から現在（2006年8月）までの状況を検討する。この数年で事態は急展開し、2003年以降に産別中央交渉が現実化し、交渉の形式と内容が次第に充実してきた。また、2006年7月に現代自動車労組をはじめとした4大自動車産業の大企業労組などが「金属労組」に加盟し、10月には「金属労組完成大会」が行なわれる。

産別中央交渉と「金属労組」形成に関して、その意義と限界を解明し、今後の「金属労組」の課題を考察する。

表1 「金属労組」の年度別支会・組合員数

年度	01年2月 (創立の時)	02年12月	03年9月	04年12月	05年9月	05年12月
支会数	108	162	165	174	183	180
組合員数	30,795	35,357	35,111	39,548	41,226	41,476

資料：金属連盟『金属連盟現況』2006年3月7日

このように、「金属労組」は支部組織と組合員数を着実に拡大した。

支部数の増加割合が組合員増加割合より高い。中小事業所の加入が増加したのである。この時点では、支会平均組合員数は230・4人であった。50人以下50余支部で1000名以上は8事業所であり、組織の中心は中小企業の組合であった。

その後、2006年6月―8月に「金属労組」は劇的に拡大した。完成自動車4労組を中心に大企業労組が加盟したからである。現自43,758、起亜27,489、大宇9,149、双竜5,580、計75,976が加わり、他の労組も加入した（本稿の30-31頁参照）。その結果、2006年8月で、組合員数13万余人となった。

## 1 2003年における「金属労組」の産別中央交渉・企業別交渉

2003年の賃上げおよび労働協約改訂交渉では「企業内労組が上部団体の方針に沿って連帯闘争路線をとるか、実利優先の独自路線をとるか」によって交渉の行方が大きく分かれた。後者では、上部団体の闘争方針に沿って賃金のほかに週休二日制の導入や非正規労働者の処遇改善、経営参加などを主な案件として取り上げているため、労使交渉が難航した。前者では、上部団体の闘争方針とは一線を画し、賃上げを中心に実利優先の道を選び労使交渉の早期妥結を図った。

### (1) 産別中央交渉

2月に108カ所の事業所を対象に労使が5項目の産別基本協約を締結した。その後、同基本協約の履行のために「全国労使実務委員会」を設けられ労使の協議が続いた。3月に経営者側から「今年労働協約改訂交渉をひかえている事業所に限って中央レベルでの産別交渉を行うこと」が提案され、4月に96カ所の中小事業所代表が経営者側交渉代表に交渉権および協約締結権を委任し、中央レベルで産別交渉を行うことで合意に達した。

これまで経営者側は産別中央交渉を行うことに消極的であった。経営者側を代弁している韓国経営者総協会（以下、経総）は労組の産別中央交渉の要求に対して「労組の力が巨大化し労使間の力のバランスが破れる。労組があまりにも政治闘争化する。大規模ストが頻発・長期化する。賃金引き上げ率が高まっていく。」などの理由を挙げて拒否した。しかし、個別経営者たち（特に中小企業経営者）は産別中央交渉に対する頑強な拒否の立場から少しずつ変化した。

金属産業の経営者たちのうち大型事業場は、経総の方針通りに産別中央交渉を拒否した。そのなかで、中小企業の使用者たちを中心に産別中央交渉のテーブルに出てきた。「金属労組」（産別労組）の力が中小企業経営者を産別中央交渉へと引き出したのである。

中小企業の経営者側が産別中央交渉に応じたのは、次のような要因がある。

- ① 「金属労組」はすでに企業（事業所）別労使交渉に介入し、強い交渉力を発揮しているため、中小企業経営者側もそれに対抗できるような体制で交渉に臨む必要に迫られた。
- ② 中央レベルでの産別交渉と企業（事業所）別交渉の重複を避けることができれば、労使交渉のコストを節減できるし、他社の動向に注意を払う必要もなくなる。
- ③ 労使交渉の争点が賃上げや福利厚生などの企業（事業所）別決定事項にとどまらず、労働時間の短縮、非正規労働者の差別撤廃、筋骨格系疾病対策などのように産別レベルで決めるべきことにまで広がっている。

「金属労組」の産別中央交渉での要求は次のようであった。①週休二日制の早期実施 ②非正規労働者に対する差別撤廃 ③筋骨格系疾病対策 ④労組活動の保障 ⑤基本協約有効期限の自動更新。

「金属労組」は韓国労働界の象徴的な存在である。その点で2003年の産別中央交渉は韓国の労使関係が「企業別の交渉体制」から脱して「産別交渉の時代」に移行する出発点であった<sup>(5)</sup>。

2003年5月6日に初の全国レベルで金属産業部門における産別交渉がおこなわれた。

全国金属労組交渉代表団（交渉委員18人）と96の中小金属事業場の使用者側交渉代表団（交渉委

員15人）であった。

96の中小事業場だけを対象とした産別中央交渉であったので、締結された産別団体協約は該当産業全体の労働者たちの賃金や労働条件改善に適用されたわけではない。

産別中央交渉の当初は進展がみられなかった。そこで「金属労組」は6月18日に争議行為の賛否を問う組合員投票を実施し、6月25日から散発的に時限付きストを繰り返しながら、交渉を続けた。その後、7月15日の13回目の交渉で経営者側が労組側の要求を受け入れた。主な合意内容は次の通りである。

①週休二日制を導入する。

その時期については2003年に労働協約を更新する事業所は10月から、2004年に労働協約を更新する事業所（企業）は2004年7月から、法定管理（会社更生法適用）中の事業所（企業）や50人未満の事業所（企業）など全ての事業所（企業）は遅くとも2005年までにはそれぞれ実施する。そして労使合意を経ずに労働時間の短縮を理由とする賃金削減は行わない。

②社内下請け（製造ライン請負）労働者の処遇を改善し、筋骨格系疾患予防対策を講じる。

この労使合意のうち、注目すべきなのは「週休二日制の早期実施案」である。これをめぐっては従来から労使間の利害対立が激しく、特に大企業より中小企業への影響（経営側にとっては人件費上昇、労組側にとっては労働条件の格差是正）が大きいため、未だに法制化の見通しが立たない。しかも、2003年における企業別の賃上げおよび労働協約改訂交渉でも最大の争点になっていた。そういうなかで、中小企業がその大半を占める「金属労組」が産別交渉で「週休二日制の早期実施案」を実現した。このことは中小企業の経営にとどまらず、大企業の企業別労使交渉や法制化にも広がり、その波及効果は大きい。

しかし、2003年の産別中央交渉にあたって経営者側代表に交渉権および協約締結権を委任した100社（交渉開始時より4社が増加組合員2万人余）のうち、38社はこの労使合意に反対し、委任を撤回し「労使合意案は無効である」と主張した。これに対して、「金属労組」側はストライキに突入するとして、週休二日制をめぐる労使間の駆け引きが続いた。

「金属労組」事務総長は「いまだ企業別交渉が中心を支配しており産別領域の基本協約は形態だけ産別の姿を持ったものにすぎない。現在は交渉権および締結権を委任されて交渉する制限的で不安定な産別交渉だ」と評価している。

---

(5) 金属労組産別中央交渉の初会議は緊張と興奮の中で、進められ、次のような労使の挨拶がなされた。

「きょうのこの場は、歴史的意味の大きいものです。これまで企業別の交渉体制において労使間に数多くの摩擦や葛藤、そして労働組合の犠牲とがありました。今回の産別中央交渉を契機に労使関係が発展的に変わり、使用者側は労組下の要求を積極的に受け入れて成果のある交渉となることを希望します」（「金属労組」シム・サンジュン事務総長）。

「多くの人々が、この場を心配と期待とを持って見つめています。今日まで労使間に完全争取・完全封鎖という言葉に代表される闘争一辺倒の対決が数多くありました。より多く手にしようと思えば消耗な交渉ばかりが繰り返されることとなります。労使関係の新しい扉を開く場であるだけに、相生（相応＝筆者）の労使関係を期待します」（パレオマン、パク・ウォニョン常務理事）（『週間かけはし』2003年6月9日号）。

## (2) 企業別交渉

### ① 7月中旬に賃上げ交渉が妥結した事業所。

実利優先の独自路線で早期妥結を図ったケース。「金属労組」に加盟していない現代重工業労組と大宇エレクトロニクス労組、そして「金属労組」に加盟しているがその連帯闘争には参加せず、経営側と交渉している斗山重工業労組のケースがそれである。

現代重工業の労使は5月27日から8回にわたって賃上げ交渉を続け、7月3日に暫定合意案を見出した。合意案は7月6日に組合員投票（全組合員1万9580人の94.4%参加）にかけられ、64%の賛成で可決された。これで、1995年以来の「ノーストライキ」の方針が継続された。

2003年の早期妥結が可能となったのは、労組側が民主労総の共同要求案に盛り込まれている「週休二日制の導入や非正規労働者の差別撤廃など」を交渉の案件から外したからである。労使合意の主な内容は次の通りである。

i 金銭的報酬関連案件として、賃金9万7000ウォン（基本給基準で7.8%）の引き上げ、ノーストライキを条件に成果給2ヶ月分、生産性向上激励金名目で1ヶ月分、産業平和維持激励金名目で100万ウォンなど。ii 雇用保障や福利厚生関連案件として、2004年5月末を期限とする雇用保障協約の締結、診療費の支援枠拡大、社内福祉基金への10億ウォン供与、社員向け分譲マンション240戸の建設など。

大宇エレクトロニクスは、経営破綻した大宇グループの系列企業である大宇電子と大宇モーター工業との合併で生まれたが、その過程で既存の労組体制をそのまま引き継いだため、同社内に韓国労総系の電子部門労組と民主労総系のモーター部門労組が併存する複数労組体制となった。経営側はこのような複数労組体制が労組間の闘争性競争に火をつけ、労使紛争を引き起こす恐れがあるとみて、経営説明会や労使協議会などを通して経営情報を公開し、経営再建に協力するように組合員の説得に努めた。これに応える形で、労組側は賃上げ交渉にあたって経営側に白紙委任の意思を伝え、経営側は7.5%の賃上げ（総額基準）のほかに2003年の経常利益目標1000億ウォンを達成すれば成果給の支給を検討することを約束した。民主労総系の大宇モーター部門労組が上部団体の連帯闘争に参加するより経営再建に協力する道を選んだのが協調的労使関係の糸口になったのである。

斗山重工業労組（「金属労組」の最大支部組織）も5月21日から始まった賃上げ交渉が平行線を辿ったが、「金属労組」の連帯闘争には参加せず、経営者側との交渉を続けた。労使紛争の慢性化の影響で現代重工業との受注競争にも敗れるなど受注実績が急減しているため、経営者側だけではなく労組側にも危機意識が急速に高まったことが影響したのである。

### ② 現代自動車における労使交渉

前述のような労使合意のケースとは対照的に、2003年の賃上げおよび労働協約改訂交渉にあたって、「金属労組」との連帯闘争体制を強めた。同社労組は、i 賃金12万4989ウォン（基本給基準で11%）の引き上げや賞与7ヶ月分から8ヶ月分への引き上げ、ii 週休二日制の導入、iii 非正規労働者の処遇改善、iv 海外進出（工場建設）に関する労使の共同決定、v 取締役会への労組代表の参加および発言権の保証などを要求し、4月18日から経営者側との交渉に入った。しかし交渉にあまり進展が見られなかったため、6月16日に臨時代議員大会を開いて争議発生を決議した。6月24日と27日には争議行為と産別労組への転換の賛否を問う組合員投票を実施し、民主労総の連

帯闘争日程に合わせて闘争体制を強めた。

6月24日に行われた組合員投票では賛成過半数で争議行為案は可決された。しかし、6月27日に行われた組合員投票（全組合員3万9100人のうち、3万4846人参加）で、賛成62.1%で可決の条件である3分の2に満たずに、産別労組への転換の試みは頓挫した。労組執行部は産別労組への転換を実現するために、「産別労組推進委員会」を設置し、2003年の賃上げ及び労働協約改訂交渉の日程に合わせて組合員に対する広報活動に力を入れ、「企業内労組体制では非正規労働者の差別撤廃や労働条件の削減のない週休二日制の導入などを勝ち取るのには自ずと限界がある。産別労組に転換し、労組の団結力を強化しなければならない」と訴えるなど、をした。しかし、労働者全体の権益を優先する上部団体との連帯闘争（政治闘争といわれる）よりは賃上げなどの実利により高い関心を寄せる多くの組合員をひきつけることはできなかった。

その後も、労組側は時限つきストや全面ストを繰り返しながら、上部団体との連帯闘争の道を突き進んだ。ただし、ストの長期化に伴い、その被害額が急速に膨らむにつれ（7月18日現在6万6239台の生産ロスで8801億9700万ウォン）、現場組合員の間では早期終結を求める声が増しに高まったこともあって、労組側は民主労総との連帯闘争体制強化と現場組合員の実利志向の狭間で厳しい選択を迫られた。

起亜自動車（現代自動車グループの一員）の労組も6月14日に、i 賃金（基本給基準）11.1%引き上げおよび成果給2ヶ月分+ $a$ 、ii 週休二日制の導入、iii 非正規労働者の処遇改善、iv 雇用安定のために現代自動車と起亜自動車の間で新車種の適正な配分などを要求し、経営者側に再三交渉に臨むよう求めたが、経営者側は「賃金以外の案件を削除しない限り、交渉には応じられない」との立場を貫いたため、正式な交渉の場さえ開かれない状態が続いた。そのため、労組側は「賃金と関連が無くても補充協約の形で十分話し合うことはできる。『労使はどちらかの一方が要求案を送した場合、17日以内に交渉に臨まなければならないとする』労働協約を経営者側が破っている」としてストに突入するための手続きに入った。

7月3日に中央労働委員会に争議調停を申請した後、7月11日には「週休二日制の早期実施案」で成果をあげるために現代自動車労組と共同闘争体制を組むことを明らかにし、7月22日には争議行為の賛否を問う組合員投票を実施するなど、上部団体との連帯闘争に向けて動いた。ちょうどその頃金属労組が産別交渉で「週休二日制の早期実施案」で成果をあげたのを機に、国会を舞台に法制化に向けた政労使の動きが再び活発になったこともあって、大企業労組も加わった形で民主労総主導の連帯闘争に勢いがついた。

## 2 2003年における「金属労組」の産別中央交渉の評価の紹介

### （1）金元重（キム・ウォンジュ）[2004]

「2003年の上期に労働組合運動は厳しい局面を経験していた」が、そうしたなかにおける賃金・団体協約交渉の大きな成果として「現代自動車労組が長期ストを打ちぬいて経営参加や雇用保障に関して大きな成果を勝ち取り、そして「全国産別労組である金属労組が、初めて産別中央交渉を実現し、産別運動の展望を切り開いた」。



今後「産別交渉の時代」が本格化するかどうか、また、それが実現するとしても、どれだけの期間がかかるのであろうかは未だ不明である。」

(2) 李 旼珍 (イ・ミンジン) [2004]

「韓国の労働運動は金融危機後の暫くの沈滞から抜け出し、最近、活発かつ興味深い展開を見せている。興味深い展開というのは、きわめて分権的であった韓国の労働運動や労使関係が集権化への動きを見せている。この動きは、ここ数年の春闘の経過や結果を見ると、労組側におけるナショナルレベルや産業レベルの調整機能が落ちている、これと相伴って企業レベルの交渉の重みが増している、という状況とは対照的である。」

「金属労組の産別交渉は基本協約に関する交渉であったが、いくつかの点で注目に値するし、また韓国労働運動や労使関係に影響を与える。」

① 「週5日勤務制が法制化される前に、産別交渉でその導入に合意した。」

「金属労組の産別交渉では、労組側の主張が全面的に取り入れられた「賃金などの労働条件を低下させない週5日勤務制の導入」が合意されたのである。現在韓国の労使政間で最大の懸案になっている週5日勤務制の法制化への影響は必至である。」

② 「産別交渉が、製造業で、かつ金属労組の交渉相手になる使用者組織が存在していない複数業種部門で、行われたことである。」

「産別交渉に同意した100の中堅・中小企業が使用者側の交渉代表を自主的に組織し、交渉代表に交渉権と締結権を委譲し、金属労組との交渉に臨んだのである。」「金属労組の産別交渉は使用者組織の不在の部門でも産別交渉が可能である。」ことを示した。

③ 「使用者側が金属労組に産別交渉を提案するなど、積極的であったことである。」

「使用者側は現在の企業別交渉に限界を、すなわち個別企業の交渉が金属労組の共闘日程に合わせられて進められる、また一斉にストが行われる現状を変える必要性を認識した。」「つまり、使用者側は産別交渉のほうがストと企業を分離させることができ、企業別交渉より効率的かつ交渉費用がよりかからないと判断したという。」「金属労組のケースは、労使のパワー関係によっては使用者側が必ずしも分権的交渉が有利であるとは考えていないことを示す。」

④ 「産別交渉で合意された基本協約は非正規雇用者（臨時職や社内下請け労働者）の保護に関する内容を含んでいる。」

「こうした基本協約は他の企業別交渉や産別交渉にも影響を与え、現代自動車の労使は社内下請け労働者の賃上げなどの処遇改善に合意し、また証券労組は2003年の賃上げ率を非正規労働者にも同様に適用することで使用者側と合意した。」

(3) キム・スンホ (KMWUの政策調査部長) [2003年] (翻訳)

① 2003年における中央団体交渉

「交渉過程の序盤では原則問題と交渉の手続きに集中した。経営者代表は、雇用者の間での共通の立場を形成することが困難である。」「交渉経過は他の諸交渉と大きな違いはなかった。」「KMWUによる交渉の枠組は」「確かに発展され続けるであろう。」「しかしながら、組合は今の交渉構造は将来の交渉構造の発展のなかで形成されねばならないという立場を保っている。この立場は、1998年に形成された交渉戦略・戦術の基本的特徴と等しい。」

「組合代表の出身企業は金属産業の異なった分野に従事しており、企業支払能力の水準も異なっている。他方で、組合は大企業職場の支部の活動にはほとんど統制力を持っていない。実は、この組合メンバーの」「すべての要求を包摂することは困難である。満都、統一重工を除く大企業では、単位組合は職場レベルの活動を統制することが難しい。大企業職場では、管理の観点から見て、組合員の3分の2を統制することは困難である。KMWUは確実な組織力によって産業別組合に貢献する力に重点を置いてきた。しかしながら、いくつかの職場では組合の統制力は余り作用しない。それらの職場は組合組織が破壊されるか経営者が職場レベルの管理を確保している。」

「労働組合運動の大きな課題は現存するすべての組合を産業別組合に転換することである。

## ② 今後の産別労使交渉

「今年（2003年—筆者）の交渉への集中を実現する努力によって引き出すことができる。」

「交渉の相手として機能出来る雇用者の組織が存在しないことが、依然として団体交渉への集中における重要な障害の一つである。」

「地域への集中と競争の厳しさは団体交渉の集中化を推進する重要な積極的要素である。しかし、企業の規模は交渉の集中化の結果に重要な影響を与える。」

## 3 2006年における「金属労組」の産別中央交渉

### （1） 2006年の「金属労組」の産別中央交渉（インターネット『韓国労働事情』2006.7.26）

初の使用者団体である金属産業使用者協議会と「金属労組」が責任ある産別協約を締結したことに大きな意義がある。3月30日に1次交渉を始めて以来、経営者側は交渉に参加せず、代表ではない実務者を派遣したり、交渉の途中で交渉場から離脱したりした。これに対して「金属労組」は6月28日には1次警告ストライキを行った。

その結果、「金属労組」は「産別労組と使用者団体が向かい合って座り、大きな破局なく労使間での産別交渉合意により、産別労使関係を開いたことに意味がある」と評して「これを通じて、企業内の摩擦を減らし、産別労使関係定着のための土台を用意して、産別労組時代に似つかわしい使用者側の認識の変化をもたらしたことが成果」と評価した。

### （2） 産別中央交渉暫定合意（インターネット『韓国労働事情』2006.7.26）。

#### ① 金属産業最低賃金

金属産業使用者協議会と会社は月通常賃金832690ウォンと通常時給 3570ウォンの高い金額で最低賃金を適用する。その適用対象は金属産業に従事する労働者で金属事業場に雇用された非正規職、移住労働者を含み、適用基準は2006年9月1日から2007年12月31日まで。

#### ② 新機械導入、工場移転

- ・ 会社は新機械、新技術の導入時は30日前組合に通知し、これに関連して雇用安定の変化について組合と合意後に施行する。
- ・ 会社は工場移転（研究所含む）時は70日前に組合に通知して説明し、組合員の雇用安定および労働条件について組合との合意後に施行する。

#### ③ 組合活動保障

会社は選出職である中央監査委員，中央選挙管理委員の組合活動時間を有給と認定する。

ただし組合は7日前に委員長の名義で会社に事前通知しなければならない。

#### ④ 社内下請処遇保障

会社は直接生産工程（組み立て，加工，包装，塗装，品質管理含む）に従事する社内下請労働者の退職金，年月次休暇，生理休暇，週休，法定公休日に対し，当該事業場の労働者と差別待遇を受けないようにする。

#### 付属合意

（1）金属産業使用者協議会は2005年までに金属労組と合意した中央交渉合意書を継承し，未合意の会社および今後使用者協議会に加入する会社に対しては中央交渉合意事項を遵守するように措置する。

（2）金属産業使用者協議会と会社は2004年に金属労組と合意した基本協約を更新し，有効期間は2007年3月31日までとする。

（3）支部，支会が既に合意した事項と慣行が本合意を上回る場合はそれに従う。

#### （3） 「金属労組」の産別中央交渉暫定合意に対する評価

金属産業最低賃金を3年目の法定最低賃金より5-6万ウォンほど高い金額で合意した。工場移転や新技術導入時の雇用安定労使合意で雇用安定の踏み台を用意した」と肯定的に評価した。社内下請労働者の退職金と年月次休暇などを正規職と同一適用することにした。

しかし，非正規職の処遇改善が直接生産工程に従事する社内下請労働者に限定され，「警備や食堂など，工場内の他の非正規職労働者に適用できないことにより，今後同一労働同一賃金に対する多くの課題と残念な思いがある」という評価もした。

「金属労組」は，今回の暫定合意について中央委員会を招集し，意見を集めた。その後，組合員賛否投票を経て調印式をした。また「中央交渉により中断されている支部の集団交渉と支会補充交渉に「金属労組」の力量を集中して終える」とした。

## 4 「金属連盟」の「金属労組」への完全転換

（1） 2006年6月26日から30日に金属産別労組への組織形態転換の組合員投票が行われ，13労組（86,985人の組合員）が高い投票率と賛成率で可決された（インターネット『韓国労働事情』2006.6.30）。

現代自動車労組では，組合員43,758人のうち39,966人（91.3%）が投票に参加し，28,590人（71.5%）が賛成で可決された。同労組は声明を発表して「高い賛成率は組合員の意志による大きな成果」とし，「16万の金属労働者と1500万の労働者が静かに見守ってきた金属労組の完成は，同労組の選択によりさらに一步近付いた」と評価した。合わせて同労組は「43,000人組合員の闘争力は「金属労組」の新しい力になり，産別協約を完成させる闘争の原動力になるだろう」とした。

大宇自動車労組は組合員9,149人のうち8,434人（92.2%）が投票し，6,495人（77%）が賛成した。起亜自動車労組は27,489人中25,892人（94.2%）が投票し，10,9765人（76.3%）が賛成した。双龍車労組も投票で5,580人中4,942人（88.57%）が投票し，4,509人（91.24%）が賛成した。

トウォン精工労組（賛成率91.8%）、ロテム労組（同77.6%）、大宇自動車販売労組（同97.9%）、現代自動車非正規職労組（同97.5%）、STX造船労組（同71.9%）、ボルボ機械コリア労組（同79.25%）、徳陽産業労組（同82%）、ジンゲンENC（同71.4%）、メティア（同83.1%）、キャリア（同79.%）等が高い投票率と賛成率で産別労組転換を可決した。

こうして、完成自動車4社の労働組合がすべて「金属労組」（産別労組）に転換し、他の労組も転換することになり、「金属労組」の組合員規模は13万余人に増加した。

産別中央交渉の定着と大企業労組の執行部の産別転換に関する組合員への説得の努力が相まって、「金属連盟」は産別労組である「金属労組」に劇的に転換を遂げたのである。

（２） 2006年10月に金属産別労組完成（インターネット『韓国労働事情』2006.7.3）

「金属連盟」が2006年10月金属産業労組完成大会をおこなう。「金属連盟」が公式に解散して金属産業労組（「金属労組」）が発足する。そのために組織体系、財政、交渉体系などを議論する産別完成委員会が招集される。

「金属連盟」は「保守言論と資本の執拗で緻密な反対にもかかわらず、組合員は企業別労組体系から産別労組体系への転換について、圧倒的な賛成で労働者の意志を表現した」とし、「この結果が産業的・社会的な交渉構造における新しい労使関係の再編を意味するだけに、保守言論と資本は不必要な対立構造を作るより、労働者の自主的な選択を謙虚に認め、今後は建設的な産別的労使関係に対する深みのある対話をするように」と要求した。

また「金属連盟」は①産業別労使関係構築のための法制度的な装置の用意、②非正規職、産業空洞化などの社会二極化と失業、雇用問題を解決するために、労政・労使など、さまざまな産別交渉に臨むことなどを政府と経営者側に要求する一方、「4000万国民、1500万労働者、160万金属労働者の希望の組織として発展する」という抱負を明らかにした。

## まとめと今後の課題

- （１） 「金属労組」の交渉力は、2003年以來の産別中央交渉の実現と成果によって次第に高まりつつある。産別中央交渉に2003年には正式な経営者団体が存在しなかった。しかし、2006年には金属産業使用者協議会という経営者団体が成立した。これは産別協約の適用範囲を拡大する。これまでの交渉の成果は、週休2日制の導入、最低賃金水準の引き上げと並んで、新機械の導入・工場移転、組合活動の保障、社内下請処理保証である。これらの成果は政府の労働政策や企業別労使交渉にもインパクトを与えている。
- （２） とはいえ、産別中央交渉の過程で「金属労組」が直面する最大の問題は賃金水準の調整である。大企業の高賃金労働者たちが既得権をある程度放棄しない限り、産別の連帯は容易ではない。「金属労組」が産別中央交渉の過程で「金属労組」の事業所別賃金や団体協議会の基礎資料を取りまとめ、賃金体系改編のための労使共同推進チームを構成しようとしているのもこのためである。同じ産業内の大企業と中小企業との賃金格差の縮小なしに既存の企業別交渉の枠を超えて産別中央交渉へと進むのは難しい。
- （３） 「金属労組」の組織が整備され、産別中央の権力の行使と組合民主主義の保証のために

組合費の徴収と配分が適切になされれば、産別中央交渉の機能がさらに強化される。中小・中堅企業の労組の権限や財政の確保も、その際の重要な要素である。

- (4) 「金属労組」の交渉力強化のためには未組織労働者の組織化が課題である。
- (5) 韓国金属産業における「金属労組」（産別組合）は、組織形成として成功した。現代自動車労組が「金属労組」に加盟したことは、「金属労組」から見ると大きな成果である。組合員数からいっても運動への影響力からみても、産別労組としての力量を発揮できる。
- (6) とはいえ、現代自動車労組の「金属労組」加盟が、プラスの機能を十分に発揮することには時間を必要とする。現代自動車労組の「金属労組」加盟は、一方で本稿22ページの注(4)で述べたように「金属連盟」と「化学繊維連盟」が合併して製造業連盟／製造産別労組を形成するという外的インパクトが働いた。他方で組合員内に根深い「企業主義」を組合員教育などでようやく克服した。組合員のなかには「組合費のうち我が構成員に使われる分が減って上部団体に多く流れてしまうことが不満なのだ。」また、産別化すると「かえって全体労働者の水準にわれわれの要求をあわせることになるならば損をする交渉をする」との意識が根強いのである。（キム・カンヒ [2003]）
- (7) 「金属労組」の今後の課題は、「韓国式産別」（ヨーロッパ、特にスウェーデン式産別を参考にしつつも韓国独自の産別＝筆者の前掲稿 [2003] を参照）の内実をどれだけ形成することができるのかということである。

筆者の今後の研究課題は以下のとおりである。

- (1) 「金属労組」の組織の整備、財政保障の今後の推移を検討する。
- (2) 今後の産別中央交渉の経過を検討する。

この間に「金属労組」の指導部が産別機能の中心であるべき団体交渉に関してどのような経験を積むことができているのか、という主体形成についても注目してみたい。

- (3) 「金属労組」の完成を踏まえた「金属労組」の地域レベルの「共同交渉」の進展を検討する。

前稿（相田 [2003年]）で筆者は、慶南地域本部や慶州地域本部の「共同交渉」に関して検討し、つぎのことを指摘した。

慶南地域本部について。

産別労組（「金属労組」）になっても、「共同交渉」が順調に進み、十分な成果を上げることは容易でない。1つは、組合側の事情である。企業別に賃金の構造が違い、要求の統一が難しい。2つは、会社側の事情である。今は法律が改正されて組合が交渉を第三者に委任しても問題がない。そうした際に経営者側が交渉に応じないときは、法律違反であるので経営者側は交渉に応じざるを得ない。しかし、経営者側は労使交渉に集団で応ずるような経営者団体を形成していないために「共同交渉」にならない。

慶州地域本部について。

もともと「金属連盟」という共通の組織に加盟していた組合が「慶州金属労働組合」という企業別労組ではなく産別の「金属労組」を形成し、その産別労組がストライキという闘争手段を行使した。

ただし、組合による「共同交渉」の働きかけ、「金属労組」の形成やストライキという手段がそろえば、「共同交渉」が実現できるという結論を引き出すことは出来ない。慶州の「共同交渉」のケースは以前から経営者側の親睦団体が存在し、それが組合に対して対応するという条件が存在した。

この二つの地域及びその他の地域の「共同交渉」についての検討は本稿ではできなかった。今後の課題としたい。

### ③非正規労働者の状況とその組織化について検討する。

金属関連企業では、他の産業と同様に非正規労働者が増大している。また、その組織化も進み始めた。これらのことの解明が「金属労組」の将来を展望するために不可欠である。

（あいだ・としお 法政大学社会学部教授・大原社会問題研究所所長）

## 【参考文献】

- 相田利雄 [2002] 「韓国民主労総の位置と役割——金属労働者の運動に即して——」  
法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶の水書房
- 相田利雄 [2003] 「韓国全国金属産業労働組合（「金属労組」）の創立—企業別組合から産別組合への転換—」『社会志林』第49巻第3号，2003年3月
- 金元重（キム・ウォンジュ）[2005] 「韓国の労働者教育と労働運動の現状」  
（国際労働研究センター第78回定例研究会レジュメ，2005.3.26）
- 金元重（キム・ウォンジュ）[2003] 「産別転換—韓国労働運動の新しい展開——金属労組の産別建設を中心に——」『国際高麗学会日本支部通信』第20号，2003年12月
- 金基元（金元重訳）[2004] 「韓国自動車産業の構造調整をめぐる争点」『大原社会問題研究所雑誌』No.522/2004.11
- 金カンキ [2003] 「政派・経済主義・運動の危機」『労働と社会』2003年4・5号
- 金スンホ（KMWUの政策調査部長）[2003] [CBA] KMWU's Industry Level Collective Bargaining
- 金栄俊 [2004] 「企業別労組の限界を克服するために」（“Korean Report” 2004年9・10月 708号）
- 李岐珍（イ・ミンジン）[2004/2] 「春闘の調整機能低下と韓国の産別労働組合運動」連合総研  
『月刊レポート D I O』No.180
- 労働政策研究・研修機構 [2004] 『韓国のコーポレート・ガバナンス改革と労使関係』  
（労働政策研究報告書 No.10）
- 林栄一（イム・ヨンイル）「韓国における産別労組建設運動：成果と課題」[2006]『大原社会問題研究所雑誌』No.573/2006.8

## 【参考資料】

- インターネット・ハンギョレ労働関係ヘッドライン [2001—2006]
- インターネット『韓国労働事情』[2001—2006]
- 日本労働研究機構『海外労働時報』[2000—2006]
- 『レーバーネット日本』[2001—2006]
- 『韓国の労働運動』（東亜日報，日本語版）[2001—2006]
- 韓国金属連盟 [2001] 「2001年産別交渉シンポジウム資料」
- 韓国金属連盟 [05・9・27] 「連盟最新連盟規定集」.

韓国金属連盟 [05・11・29] 「現代自動車産別転換評価金属政策」

韓国金属連盟 [06・3・17] 「金属連盟現況」

韓国金属連盟規約規定規則 [06・6・14]

従来の「負のイメージ」を払拭して再評価を試みる

## 協調会の研究

法政大学大原社会問題研究所編

A5判上製・388頁  
5460円

梅田俊英／高橋彦博／横関至著

### 〈主な内容〉

序章 ● 協調会研究の現状（高橋彦博）

第1部 ● 協調会の調査事業

1. 協調会における社会調査（高橋彦博）／2. 協調会の組織動向と労働課（梅田俊英）／3. 農村課の組織と調査事業（横関至）

第2部 ● 協調会の調査報告

1. 労働調査報告（梅田俊英）／2. 農村調査報告（横関至）／3. 生活調査報告（高橋彦博）

第3部 ● 協調会の人たち

協調会幹部のプロフィール（高橋彦博）／協調会職員の時静（横関至）／1. 戦時下の協調会と村山重忠（梅田俊英）／2. 協調会農村課長・松村勝治郎（横関至）

第4部 ● 協調会の戦中・戦後

1. 産業福利協会から協調会産業福利部へ（梅田俊英）／2. 町田辰次郎と協調会（横関至）／3. 協調会の解散から中央労働学園の設立へ（高橋彦博）

人名索引／事項索引／協調会役員の脈絡／主要職員人名録／協調会研究文献一覧

## 戦間期日本の社会研究センター

大原社研と協調会

高橋彦博著

A5判上製・364頁 6090円

### 【協調会史料】

法政大学大原社会問題研究所監修  
協調会研究会編

労働課・情報課保存版

日本社会労働運動資料集成

1920年代～1930年代

マイクロフィルム版 全14リール

揃2730000円

日本社会労働運動資料集成（第Ⅱ期）

1931年～1940年

マイクロフィルム版 全62リール

揃1575000円

都市・農村生活調査資料集成（全12巻＋別巻）

A5判上製 総4760頁 揃2625000円

柏書房

〒113-0021 東京都文京区本駒込1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255  
<http://www.kashiwashobo.co.jp>

【価格税込】